

Tilburg University

Ambtenaar verplicht tot meewerken aan assessment

Jellinghaus, S.F.H.

Published in:
Rechtspraak voor medezeggenschap

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jellinghaus, S. F. H. (2012). Ambtenaar verplicht tot meewerken aan assessment. *Rechtspraak voor medezeggenschap*, 19(6/7), 23-24.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Ambtenaar verplicht tot meewerken aan assessment

1819

Een ambtenaar moet voor een functie een ontwikkelassessment doorlopen. Op basis van de resultaten hiervan wordt hij niet in een leidinggevende functie geplaatst. De rechtbank te 's-Gravenhage oordeelt op 28 december 2011 in kort geding dat de overheidswerkgever in redelijkheid tot het besluit kon komen.

Rechtbank 's-Gravenhage (voorzieningenrechter), 28 december 2011, nr. AWB 11/108 AW, TAR 2011/51.

Feiten

Een ambtenaar is geplaatst in de functie van senior beheer-medewerker bijzondere opdrachten. Dit is een functie op niveau 11. Hij uit zijn interesse voor de functie van hoofd van een afdeling, functieniveau 12. Deze functie heeft hij in het verleden ook vervuld. Hij wordt hiervoor echter afgewezen. Tegen deze afwijzing tekent de ambtenaar bezwaar aan. Dit bezwaar wordt gedeeltelijk gegrond verklaard. Vervolgens komt de ambtenaar hiertegen in beroep en spant daarbij een voorlopige voorziening aan (kort geding).

In de procedure stelt hij onder meer dat hij deze functie in het verleden heeft uitgeoefend. Uit zijn beoordelingen blijkt dat dit ook naar tevredenheid was. Door de overheidswerkgever is aangegeven dat de ambtenaar een ontwikkelassessment moet volgen. Dit is gebruikelijk voor functies van het niveau 12 en hoger. Hiermee wordt gekeken of de ambtenaar beschikt over voldoende ontwikkelpotentieel om als leidinggevende door te groeien.

Dit assessment heeft hij ook ondergaan. Hieruit is gebleken dat de ambtenaar niet coachend kan leidinggeven, wat een essentieel vereiste is. De ambtenaar is het hier niet mee eens.

Oordeel voorzieningenrechter

De rechter overweegt allereerst dat volgens vaste rechtspraak een assessment een geschikt instrument wordt geacht om de mate van geschiktheid objectief vast te stellen. Derhalve beschikt de overheidswerkgever over de bevoegdheid om een assessment te verlangen. Hiervoor is geen expliciete bepaling in het toepasselijke ambtenarenreglement noodzakelijk. Verder is gebleken dat het vaststaand beleid is om bij een overstap naar een functieniveau 12 en hoger een ontwikkelassessment toe te passen. Dit wordt alleen niet verlangd wanneer op voorhand duidelijk is dat de kandidaat op dit niveau al voldoende heeft gefunctioneerd alsmede dat het ontwikkelpotentieel al inzichtelijk is.

In deze kwestie is duidelijk dat de ambtenaar in het verleden als leidinggevende heeft opgetreden, maar nimmer een management development-selectie heeft doorlopen. De functie waarop hij thans solliciteert, heeft hij in het verle-

den slechts als plaatsvervanger vervuld. Hij heeft dus nooit het volledige takenpakket verricht. De voorzieningenrechter is wegens deze redenen van mening dat de overheidswerkgever in redelijkheid mocht verlangen dat de ambtenaar het assessment onderging. Dit was de ambtenaar ook vooraf bekend en hiermee is hij ook akkoord gegaan. Uit het assessment blijkt dat de ambtenaar onvoldoende groeicompententies kent. Het beroep van de ambtenaar wordt afgewezen.

Aantekening

Een ambtenaar kan bezwaar maken tegen een afwijzing bij een sollicitatie. Dit verschilt fundamenteel met de positie van een civiele werknemer. Dit bezwaar kan op grond van de rechtspraak alleen worden ingediend wanneer de ambtenaar solliciteert als interne kandidaat. Een ambtenaar die solliciteert naar een functie bij een andere overheidswerkgever, kan geen bezwaar maken tegen zijn afwijzing. Net als iedere andere externe kandidaat. Ook mag de ambtenaar ook bezwaar aantekenen tegen de benoeming van een ander in de door hem gewenste functie.

Het feit dat bezwaar kan worden ingesteld, wil nog niet zeggen dat dit ook snel succes heeft. Hierbij is van belang dat een overheidswerkgever beschikt over een grote mate van beslissingsvrijheid om iemand al dan niet aan te nemen. Wel zal hij overeenkomstig zijn eigen interne regelgeving moeten handelen en zal het besluit zorgvuldig en gemotiveerd tot stand moeten komen. We zien in deze kwestie dat hieraan wordt voldaan.

Volgens vaste rechtspraak is het voor een overheidswerkgever toegestaan om in voorkomende gevallen een assessment te verlangen. Een ambtenaar kan natuurlijk weigeren om hieraan deel te nemen. Dat is op vrijwillige basis, maar dan lijkt een afwijzing voor de gewenste functie voor de hand te liggen. De overweging van de rechter dat de werknemer met het assessment heeft ingestemd, is in die zin niet echt sterk.

Doorgaans wordt het assessment afgenomen door een erkend bureau. In een dergelijk geval gelden de gedragsregels, waarbij de resultaten van het assessment eerst worden besproken met de ambtenaar, voordat dat deze naar de opdrachtgever (de werkgever) worden verzonden. Daarbij beschikt de ambtenaar over het recht om te weigeren dat de rapportage daadwerkelijk wordt verzonden.

Het structureel inzetten van assessment bij sollicitatieprocedures is een verandering van het aanstellings- en/of promotiebeleid. Om deze reden is het dan ook instemmingsplichtig. Een ondernemingsraad zal een dergelijk voorstel tot assessment zorgvuldig moeten beoordelen. Naast de fundamentele vraag of dit al dan niet moet worden doorgevoerd, zal met name ook aandacht moeten zijn voor de privacy van degene die het assessment moet ondergaan. Wor-

den de resultaten bijvoorbeeld vernietigd? Waarvoor mogen deze worden gebruikt? En mag de ambtenaar ook weigeren hieraan mee te werken?

De overheidswerkgever mag bij zijn beslissing om een ambtenaar al dan niet de gewenste functie te geven, afgaan op (onder meer) de rapportage. Daarbij zal hij zich wel ervan moeten vergewissen dat de rapportage deugdelijk tot stand is gekomen. Het is dan ook, vanuit zorgvuldigheidsoogpunt, niet toegestaan om 'klakkeloos' de rapportage te volgen. De rapportage mag echter wel als basis voor het besluit dienen.

Let op

Een ondernemingsraad moet erop letten dat hij het beroep op de nietigheid van het besluit binnen een maand moet doen.